

こども家庭局長

中山 さつき様

神戸市従業員労働組合

民生支部

支部長 宇佐美



現業統一闘争要求書

貴職におかれましては、平素より市民生活の「安全・安心」を守るとともに、暮らしやすく快適なまちづくりに、日夜ご尽力されておりますことに対し、心から敬意を表します。

新型コロナウイルス感染症の発生から3年が経過し、先月8日より感染症法上の位置付けが5類に引き下げられました。これによって、市民にもやっと普段の生活が戻りつつあります。しかし、円安と歴史的な物価高騰などによって、国民のいのちと暮らしが危機的な状況に陥っています。飲料食品の値上げに加え、電力料金をはじめとする光熱費の高騰、ガソリン代の高止まりなど、生活悪化に拍車がかかる中、市民生活の基盤を担う公共サービスの現場では、市民の信頼と期待に応えるべく、職員は高い使命感と責任感を持って懸命の奮闘を続けています。

今後起こりうる、すべての感染症や頻発する自然災害への対応をはじめ、厳しい財政状況でも、私たちは直営堅持を基軸に、日々の業務に創意工夫を重ね、福祉・公共サービスの資質向上を図り、効率的な行政運営と多様化する市民ニーズに、的確かつ即応性を高め、実践をしています。市民が安全で安心してくらせる公共サービスの拡充と資質向上をめざし、自治体における行政責任を放棄することなく、直営で事業を行うとともに、職員が安全で安心して業務を遂行出来るよう、労働安全衛生・職場環境改善など、下記の10項目について、誠意を持って速やかに善処されますよう要求します。

記

1. 自治体行政の責任としてこどもに関わるすべての事業を直営で行うこと。

神戸市における子育て施策として、地域の保育ニーズを把握しつつ、保育の受け入れ枠の確保を図っていき、保育人材の確保対策や多様な保育ニーズへの対応など、様々な施策を充実していくことで、総合的に保育環境の充実を図り、安心して子育てが出来るまちの実現をめざしていくとしている。その為、将来の業務体制の構築については、現場の声を傾聴し労使が一丸となって協議することが重要であり、事業局は安易に行政責任を放棄することなく、

課題を解決する責務がある。市民サービスの最前線の現場で働く職員が主体となった協議を促すとともに、現場の声を無視することなく協議内容を尊重し反映すること。また、これまでの行財政改革に基づき移管・委託が実施された施設や業種に対しても、その後の検証を行うことが、今後の市民サービスの向上に繋がり、行財政改革 2025 の本来の目的を達成する為に必要であると考えます。

2. 勤務労働条件における事前協議制の遵守ならびに労使確認事項については、速やかに実施すること。

勤務労働条件に関する事項については事前協議を行い、妥結した事項については遵守し、速やかに実施すること。また、将来的に勤務労働条件に関わる事項は、現場の職員へ下ろすのと同時に組合への情報提供も速やかに行うこと。

3. 多様化、複雑化する市民ニーズへ十分に対応が出来る業務執行体制の確立を図るとともに、業務内容や業務量など実態に応じた班長制度に改革すること。

技能労務職員の多くは、市民・利用者とのインターフェースの役割を担い、その経験から培った知識や情報・ノウハウは常に最新、最有力の情報源であり、事業局にとっては、何にも代え難い政策情報であると考えている。それを活用出来る制度へと移行していただきたい。

班長制度導入以降、様々な法改正や市民ニーズの変化に伴い、業務はますます複雑多様化している。また、長期間の欠員となっていることから、労働過重となっていることは明白である。労働環境の改善に努めること。

単独少数職場については、一人で行うことが困難な業務があり、効率的に業務が行えるよう働きやすい労働環境の改善に努めること。

4. 労働災害など働くうえでの危険は多様化しており、再発防止策の早期の策定はもとより、災害を未然に防ぐ労働安全衛生管理体制の強化・拡充などの施策を協議、実施すること。また、心の健康問題に積極的・計画的に取り組むこと。

労働安全衛生管理体制の強化・拡充については、職員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成や公務災害の防止を図ること。また、労使による安全衛生委員会の適宜開催において、委員の意見を反映し公務災害の事前防止に努めるなど、更なる活性化を求める。心の健康問題では、正規・非正規に限らず欠員による労働過重がメンタル不調の要因の一つと考えられる。長時間労働を減らすことや精神的負担を軽減することにより、組合員の健康維持、家庭や地域生活においても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現出来る。より良いワークライフバランスの実現の観点からも、労働環境の改善に向けて積極的・計画的に取り組むこと。

保育所管理員職場では、近年、病欠や事故が相次いでおり、それに伴い、出務元の労働過重が顕著に表れていることから、管理員出務制度の改善に向け取り組むこと。また、こども家庭局内の労務職場においては、未だに男女別のトイレや更衣室、作業後、ゆっくりと休むことが出来る休憩室の場所も確保されていないところも多く、メンタルや体調不調の要因となっている。職場環境の改善に努めること。

行政として、自然災害を含む様々な有事を想定し、緊急事態から市民・利用者、職員の安全をしっかりと守り、市民サービスの停滞を防ぐ必要がある。地域特性や職場環境に応じた各種マニュアルの作成、必要な物資の確保を行うとともに、現場への周知・徹底を図ること。

5. 職員が安全で安心して働けるよう、引き続き、新型コロナウイルスを含む各種感染症防止対策を講じること。

職員が安全で安心して業務を遂行出来るよう、健康管理にも十分配慮したうえで、新型コロナウイルスを含む各種感染症防止対策について現場の意見を聴取し、労働安全衛生の観点から、労使で十分に協議すること。今後、いかなる事態が発生したとしても、安定した市民サービスの提供と現場で働く職員が安全で安心して職務に専念出来るよう、事業局として感染症防止に必要な物資は引き続き確保しておくこと。また、職員が業務などで感染したと思われる場合は、後遺症なども十分に踏まえ、速やかに公務災害に関する必要な手続きをとるなど、丁寧かつ適切な対応を行うこと。

6. 市民サービスを停滞させることなく、安定的に提供する為に必要な人員の確保と配置を行うこと。また、欠員の補充については、速やかに正規職員で完全に補充すること。

欠員が正規職員で補充されないことにより、現場や出務職場に過度の負担を強いることや出務職場への裏付け雇用が困難であることは明白である。その趣旨を踏まえ欠員については速やかに解消すること。民生職場では、長年、新規採用が再開されないことにより職員の高齢化を招き、病気休暇、介護休暇の増加を引き起こしている。技術の継承や年齢構成の歪みなどの解消も含め、今後の定年退職者や年度途中の欠員見込み数を十分に精査し、差異が生じないようにするとともに、今年度も実施されている労務職員採用選考の実施状況も踏まえ、新規採用の再開も見据えた安定的かつ持続可能な将来の労働環境を構築すること。

7. 高齢期雇用対策については、労使で十分に協議し、高齢職員はもとより、誰もが安心して働き続けることが出来る円滑な制度運用を行うこと。

定年退職後、再就職を希望する組合員が安心して働き続けることが出来る職場環境を整えること。また、今年度から定年の段階的引き上げが始まるのに際し、市として今後、退職者から60才以後の勤務の意思を確認することとしている。高齢職員の多様な働き方を確保し、誰もが65才まで安心して働き続けられることが出来る職場環境の実現を図る為にも、定年延長に関わる制度運用については労使で十分に協議を行うこと。

8. 男女共同参画の推進・次世代育成支援対策推進法に対応する為、男女がともに性差なく働き続けることが出来る職場環境の整備を図ること。また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を実行する為に協議すること。

働き方の多様化が進む中、男女双方が働きやすい職場環境が確保されることによって、個人が能力を最大限に発揮することが出来る。また、女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、多様化・高度化するニーズを敏感に捉え、的確に対応していく為に知識や業務内容を熟知している技能労務職員に管理的地位を作り、働きやすい組織を構築すること。

9. 子育て支援事業・児童発達支援センター事業の充実に努めること。

10. 以上の要求に対する回答については、誠意を持って文書回答するとともに、合意事項については文書協約を交わすこと。